Vlaamse Regering

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLAND, STEDEN- EN PLATTELANDSBELEID, SAMENLEVEN, INTEGRATIE EN INBURGERING, BESTUURSZAKEN, SOCIALE ECONOMIE EN ZEEVISSERIJ

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: wijziging van de basisprincipes en de organisatie van de jaarlijkse evaluaties en de mandaatevaluaties voor het topkader

Samenvatting
De Vlaamse Regering beslist over de wijzigingen met betrekking tot de methodiek voor de jaarlijkse evaluaties en de mandaatevaluaties van de topambtenaren.

Deze nota past het prestatiemanagementsysteem van het topkader aan en implementeert een nieuw systeem van scoremogelijkheden voor de jaarlijkse evaluatie.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie
Beleidsveld: Interne dienstverlening Vlaamse overheid, het inhoudelijk structuurelement HR

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

De Vlaamse Regering legde op 23 december 2011 (VR 2011 2312 DOC.1402/1BIS) en op 30 maart 2012 (VR 2012 3003 DOC.0302/1) de werkwijze vast voor de jaarevaluatie van de topambtenaren.

De Vlaamse Regering legde op 1 april 2011 (VR 2011 0104 DOC.0260) de basisprincipes vast voor de mandaatevaluaties van de topambtenaren.

De Vlaamse Regering keurde op 18 juli 2025 het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de evaluatie en de interne mobiliteit van het topkader principieel goed. De definitieve goedkeuring volgt op 12 december 2025.

2. INHOUD

A. SITUERING

Deze nota regelt de basisprincipes van de jaarlijkse evaluatie en de mandaatevaluatie van de topambtenaren in de entiteiten waarop het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) van toepassing is.

In dit kader zijn topambtenaren de titularis van:

- een managementfunctie van N-niveau;
- een functie van algemeen directeur.

De basisprincipes van de jaarlijkse evaluatie zijn ook van toepassing op de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

Sinds 2011 vormen de beslissingen van de Vlaamse Regering van 23 december 2011 (cfr. VR 2011 2312 DOC.1402/1BIS) en 1 april 2011 (VR 2011 0104 DOC.0260) de basis voor respectievelijk de jaarlijkse evaluaties en de mandaatevaluaties.

Dit kader werd voor de jaarlijkse evaluaties later aangevuld met de beslissing van de Vlaamse Regering van 30 maart 2012 (cfr. VR 2012 3003 DOC.0302/1) die bepaalde dat de topambtenaren ook geëvalueerd worden over de wijze waarop werd omgegaan met de aanbevelingen uit de verschillende audits van Audit Vlaanderen. In 2014 werd ook het HR instrumentarium voor het topkader bijgestuurd met o.a. de vaststelling van competenties, de vijf leiderschapsrollen en een actualisering van de functiebeschrijvingen (VR 2014 1807 DOC.0974/1).

Bovendien werd het VPS intussen gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het topkader en een maatregel voor het middenkader. Deze VPS-wijziging impacteerde zowel de jaarlijkse evaluatie als de mandaatevaluatie.

De documenten die de evaluatiemethodiek en -procedure voor de jaarlijkse evaluaties en mandaatevaluaties uiteenzetten, zijn dan ook aan herziening toe.

Het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 bepaalt daarover het onderstaande:

> *"Voor een goed functionerende en transparante overheid is het leiderschap van de administratie van cruciaal belang. We hebben -terecht- hoge verwachtingen van de leidend ambtenaren en willen hen ook kansen en ontwikkelingsmogelijkheden bieden. Om hen te ondersteunen bij de invulling van die verwachtingen, hervormen we het kader waarin ze werken:*
> - *(...)*
> - *Het prestatiemanagementsysteem stellen we bij: managementvaardigheden, beleidsinzichten en samenwerking zijn de primaire focus. We geven leidend ambtenaren meer verantwoordelijkheden en spreken daarbij jaarlijks duidelijke, concrete en meetbare doelstellingen af, die we telkens na afloop correct en nauwgezet evalueren. We zorgen ook voor een optimalisering van het evaluatieproces. We beogen daarbij een lichter proces, een betere objectiviteit en meer focus op het overheidsbrede verhaal."*

In uitvoering daarvan bepaalt de beleidsnota 2024-2029 'Bestuurszaken en Audit Vlaamse overheid' in rubriek 3.2. 'OD: De Vlaamse overheid ontplooit zich tot een lerende organisatie':

> *"Daarnaast blijf ik verder inzetten op de professionele ontwikkeling van leidinggevenden. Via training versterken we de leiderschapsvaardigheden van de leidinggevenden binnen de Vlaamse overheid, wat vervolgens een positieve impact heeft*

op de prestaties en het welbevinden binnen hun team. Ik stimuleer ook een meer diverse instroom in leidinggevende functies.

Omwille van hun sleutelpositie in de organisatie, zal AgO het reeds bestaande aanbod voor leidinggevenden uit het top- en middenkader verder uitbreiden. Om informeel leren voor deze groep van leidinggevenden te faciliteren, zal AgO het netwerkevent voor top- en middenkader continueren. Aanvullend zet ik in op mentoring in het top- en middenkader. Verder wordt ook de ruimere groep van leidinggevenden ondersteund door een uitgebreid aanbod van ontwikkelinitiatieven. Een nadrukkelijk doel van deze trainingstrajecten en netwerkmomenten is het stimuleren van overheidsbreed denken en het doorbreken van de verkokering in de overheid. Om dit verder te verankeren stuur ik ook het prestatiemanagement voor het top- en middenkader bij, waarbij de focus meer op managementvaardigheden, beleidsinzichten en samenwerking komt te liggen. Inhoudelijke expertise blijft ook belangrijk. Hieraan worden concrete en meetbare doelstellingen gekoppeld die jaarlijks worden geëvalueerd. Ik vind het belangrijk dat een van deze doelstellingen betrekking heeft op het installeren van een evaluatiecultuur in hun administratie. Tot slot zal AgO het evaluatieproces voor het topkader optimaliseren met oog op een lichter en objectiever proces, en meer focus op het overheidsbrede verhaal. De Vlaamse overheid investeert in een goede en structurele dialoog met het topkader."

Een actualisatie van de methodiek voor de jaarevaluaties en de mandaatevaluaties voor het topkader dringt zich aldus op. In deze nota wordt de aangepaste werkwijze voor de jaarevaluaties en de mandaatevaluaties toegelicht. Deze nota vervangt aldus de nota's aan de Vlaamse Regering van 23 december 2011 (VR 2011 2312 DOC.1402/1BIS), 1 april 2011 (VR 2011 0104 DOC.0260) en 30 maart 2012, (VR 2012 3003 DOC.0302/1) en sluit aan bij de wijziging van het VPS, wat betreft de evaluatie en de interne mobiliteit van het topkader van 12 december 2025.

B. DE JAARLIJKSE EVALUATIE VAN HET PRESTEREN VAN DE TOPAMBTENAREN

1. Algemeen

De topambtenaren worden geëvalueerd volgens de basisprincipes van PLOEG. Deze basisprincipes worden evenwel aangepast aan de relevante bepalingen die met betrekking tot deze specifieke doelgroep bestaan.

Artikel V 13, §1 - §1quater van het VPS bepaalt het volgende:

Art. V 13 §1. Met behoud van de toepassing van hetgeen is bepaald in paragraaf 2, worden de titularis van een managementfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, in voorkomend geval ter uitvoering van het ondernemingsplan.

Ook de titularis van een managementfunctie van N-niveau - en de titularis van de functie van algemeen directeur die in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode die volgt op het evaluatiejaar, vrijwillig uit dienst treden of op rust gesteld worden, of waarvan het mandaat eindigt door de redenen, vermeld in artikel V 14, 2° tot en met 6°, worden met hun akkoord nog geëvalueerd over de prestaties en de wijze waarop ze hun functie hebben uitgeoefend, in voorkomend geval ter uitvoering van het ondernemingsplan, zowel van het afgelopen evaluatiejaar als, in voorkomend geval, van het lopende evaluatiejaar.

De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. De titularissen, vermeld in het eerste en tweede lid, worden geëvalueerd op voorwaarde dat ze in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd.

§1bis. De evaluatie, vermeld in paragraaf 1, wordt uitgevoerd door de opdrachtgever, die daarin wordt bijgestaan door het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.
De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van personeelsleden die onder het gezag van de geëvalueerde staan.
De opdrachtgever kan in overleg met de externe instantie en de geëvalueerde beslissen dat in de evaluatie ook rekening wordt gehouden met informatie van externe belanghebbenden.
Bij de jaarlijkse evaluatie van de titularis van een managementfunctie van N-niveau in een EVA wordt de raad van bestuur gehoord, tenzij de raad van bestuur evaluator is. Bij de jaarlijkse evaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.
De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag, dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de evaluatieperiode. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.

§1ter. Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenbeide komen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.
De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een uitspraak "onvoldoende" moet door de Vlaamse Regering bekrachtigd worden onverminderd het voorafgaand hoorrecht van de titularis overeenkomstig paragraaf 3.

In afwijking van het tweede lid wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor het Gemeenschapsonderwijs bekrachtigd door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

§1 quater. In afwijking van §1, derde lid, kan de indienstnemende overheid de titularis, vermeld in het eerste en het tweede lid van die paragraaf, op elk moment en ongeacht de duur van de geleverde prestaties sinds de vorige jaarlijkse evaluatie, aan een vervroegde jaarlijkse evaluatie onderwerpen mits een bijzondere motivering.

De vervroegde jaarlijkse evaluatie gebeurt overeenkomstig de modaliteiten vermeld in §1 tot en met §1ter, §3 en §4.

2. <u>Wie wordt jaarlijks geëvalueerd?</u>

Alle topambtenaren die in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd worden jaarlijks geëvalueerd.

Ook een topambtenaar wiens mandaat eindigt, volgens één van de gevallen uit artikel V 14 VPS, tijdens het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode kan nog geëvalueerd worden als hij daarmee akkoord gaat.

Ook het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt onderworpen aan dezelfde evaluatieprocedure.

3. Door wie gebeurt de jaarlijkse evaluatie?

Het VPS bepaalt dat de evaluatie door de 'opdrachtgever' gebeurt. De opdrachtgever is voor de meeste topambtenaren de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), maar hierop zijn enkele uitzonderingen (zie artikel I 2, 13° VPS):

- de raad van het gemeenschapsonderwijs is de opdrachtgever voor het Gemeenschapsonderwijs;
- de auditcomités zijn de opdrachtgever voor Audit Vlaanderen.

Voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad neemt de strategische adviesraad de rol van opdrachtgever op.

4. Externe instantie

De opdrachtgever laat zich voor de evaluatie van de topambtenaren bijstaan door het Agentschap Overheidspersoneel.

Het Agentschap Overheidspersoneel laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd voor de Bestuurszaken, legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

5. Wat wordt geëvalueerd?

Wat de primaire focus op managementvaardigheden, beleidsinzichten en samenwerking betreft, situeren de verwachtingen ten aanzien van een topambtenaar zich rond de volgende aspecten:

- Vertonen van leiderschap door een performant managementteam en HR-beleid uit te bouwen dat zorgt voor een operationeel excellente organisatie.
- Mate van waardecreatie voor de overheid, met inbegrip van overheidsbreed denken
- Het aanbrengen van expertise en kennis in de beleidsvoorbereiding.
- Emotionele intelligentie in het leiden van de organisatie en het omgaan met stakeholders;
- Veerkracht en emotioneel zelfmanagement.

Wat de duidelijke, concrete en meetbare doelstellingen betreft zijn de volgende elementen van belang:

- Uitvoeringskracht en resultaatgerichtheid op basis van de doelstellingen en indicatoren vervat in het jaarlijks ondernemingsplan. Er wordt eveneens rekening gehouden met de manier waarop ze een evaluatiecultuur installeren in hun administratie.
- Organisatorische en contextfactoren kunnen de eindbeoordeling in positieve of negatieve zin beïnvloeden, bijvoorbeeld de opvolging van de aanbevelingen van Audit Vlaanderen en de bottom-up bevraging.

De externe instantie concretiseert en operationaliseert deze elementen in haar methodiek.

6. Wanneer gebeurt de evaluatie?

De resultaten van de jaarevaluaties dienen uiterlijk eind maart van het jaar, volgend op het evaluatiejaar waarop de evaluatie betrekking heeft, bekrachtigd te worden door de Vlaamse Regering.

7. Procedurestappen

7.1. Planningsfase

De evaluatiecyclus start met de planningsfase waarin duidelijke afspraken worden gemaakt tussen de te evalueren topambtenaar en de opdrachtgever.

7.2. Informatieverzameling

De externe instantie verzamelt de verschillende documenten voor de evaluatie, d.w.z. minstens:
- het planningsdocument waarin de doelstellingen op basis van het ondernemingsplan en de ontwikkelingsgerichte doelstellingen staan opgenomen;
- de zelfevaluatie door de topambtenaar;
- de top-down bevraging van de opdrachtgever;
- de bottom-up evaluatie, ten minste ingevuld door alle afdelingshoofden van het departement of agentschap en (desgevallend) de algemeen directeur. De externe instantie bevraagt steekproefsgewijs ook andere personeelsleden die ressorteren onder de topambtenaren (bijvoorbeeld stafleden, lager kader,...). Hierbij dient erover te worden gewaakt dat het een voldoende representatieve groep is.
- Voor topambtenaren bij een publiekrechtelijke EVA: de bevraging van de raad van bestuur;
- voor de evaluatie van de algemeen directeur: de bevraging van de titularis van de managementfunctie van N-niveau;
- de bevraging van de externe stakeholders ingevolge een afspraak tussen de opdrachtgever(s), de externe instantie en de betrokken topambtenaar. Deze bevraging geldt enkel voor deze aspecten waarover de externe stakeholders zich kunnen uitspreken.

7.3. Opvolgingsgesprekken

De externe instantie organiseert op basis van de vermelde informatieverzameling twee opvolgingsgesprekken:

- Gesprek met de functiehouder;
- Gesprek met de opdrachtgever.

7.4. Ontwerp van evaluatieverslag

De evaluatie wordt door de externe instantie vastgelegd in een ontwerp van evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het ontwerp van evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het ontwerp van evaluatieverslag.

7.5. Evaluatiegesprek

De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever (art. V 13 §1bis VPS). Bij de vaststelling van eventuele ontwikkelpunten tijdens het evaluatiegesprek, kunnen gerichte doelstellingen worden geformuleerd voor het nieuwe evaluatiejaar.

Het uitgangspunt voor de doelstellingen zijn de beleidsnota en beleids- en begrotingstoelichtingen van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) en het ondernemingsplan.

7.6. Finaal evaluatieverslag

De externe instantie bezorgt het ontwerp van evaluatieverslag met opmerkingen aan de opdrachtgever voor verdere afstemming zodat de opdrachtgever het evaluatieverslag kan finaliseren Het finaal evaluatieverslag wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van het evaluatiejaar. De geëvalueerde kan voor een tweede maal opmerkingen toevoegen

aan het finaal evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het finaal evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het finaal evaluatieverslag.

Gevolg van de jaarevaluatie
Er zijn twee uitspraken mogelijk op basis van de jaarevaluatie:
- Voldoende (A-B-C)
- Onvoldoende (D)

Wanneer een evaluatie niet resulteert in de vermelding "onvoldoende" wordt zij geacht positief (voldoende) te zijn (art. V 13 §4 VPS). Bij een evaluatie welke eindigt met een uitspraak "onvoldoende", heeft de titularis het recht om voorafgaand aan de bekrachtiging door de Vlaamse Regering te worden gehoord door de Vlaamse Regering. De betrokkene kan zich hierbij laten bijstaan door een persoon van zijn keuze (art. V13 §3 VPS). In afwijking hiervan wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor het Gemeenschapsonderwijs bekrachtigd door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs (artikel V 13, §1 ter VPS). Ook voor de algemeen secretaris van de Vlaamse Onderwijsraad geldt een afwijking. De jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor de algemeen secretaris van de Vlaamse Onderwijsraad wordt bekrachtigd door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad. De titularis heeft het recht om door de Algemene Raad van de Vlaamse onderwijsraad gehoord te worden (art. V 31, tweede lid VPS).

Indien de opdrachtgever het voornemen heeft om een evaluatie 'onvoldoende' (D) te geven, dan gaat hij als volgt tewerk:
- De opdrachtgever verstuurt een brief aan de minister-president waarin hij zijn voornemen om een evaluatie 'onvoldoende' te geven, kenbaar maakt. Hij bezorgt een kopie van de brief aan de topambtenaar per beveiligde zending;
- De minister-president roept een delegatie van de Vlaamse Regering samen en nodigt de topambtenaar uit per beveiligde zending om hem te horen[1].
- Een proces-verbaal van het verhoor wordt opgemaakt en overgemaakt aan de topambtenaar en de Vlaamse Regering;
- De Vlaamse Regering neemt een gemotiveerde beslissing over de evaluatie '(on)voldoende';
- De opdrachtgever bezorgt de evaluatiebeslissing per beveiligde zending aan de topambtenaar.

Daar waar voor de andere personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid de evaluatie enkel kan leiden tot een evaluatiebeslissing 'voldoende' of 'onvoldoende' wordt er bij de evaluatie van de topambtenaren ook een specifiekere score toegekend die meer differentieert.

Volgende scores kunnen toegekend worden op basis van de jaarevaluatie:

- A: excellent – het prestatieniveau overtreft de verwachtingen en de functiehouder toont een sterke meerwaarde;
- B: degelijk en betrouwbaar – het prestatieniveau voldoet volledig aan de verwachtingen en de functiehouder wordt als sterk ervaren;
- C: bijsturing nodig – het prestatieniveau ligt deels boven en deels onder de verwachtingen en de functiehouder is gebaat bij een ontwikkeltraject;
- D: onvoldoende – het prestatieniveau ligt volledig onder de verwachtingen

Scores A en B houden een hoge waardering in.

[1] Of in voorkomend geval: de voorzitter van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

8. Toekenning van een managementtoelage

Op basis van artikel VII 35 VPS en artikel VII 39, §1 VPS kunnen de titularis van de managementfunctie van N-niveau, de algemeen directeur en het hoofd van het secretariaatspersoneel een managementtoelage ontvangen bij uitstekende prestaties. De managementtoelage is een bedrag tussen 0 en 10% van het salaris. Ik stel voor om binnen de bandbreedte, voorzien in het VPS, onderstaande managementtoelages toe te kennen:

- Topambtenaren met een score A: ontvangen een managementtoelage van 6% van het jaarsalaris;
- Topambtenaren met een score B waarvoor de Vlaamse Regering beslist[2] dat ze bijzondere prestaties hebben geleverd: ontvangen een managementtoelage van 2%.
- Topambtenaren met scores C en D: ontvangen geen managementtoelage.

C. DE MANDAATEVALUATIES VAN DE TOPAMBTENAREN

1. Algemeen

De toepasselijke bepalingen in het VPS (Deel V, titel 1, hoofdstuk 6) zijn als volgt:

Art. V 13 §2. Uiterlijk zes maanden voor het einde van het mandaat volgt een mandaatevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. De Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever en bijgestaan door een externe instantie, voert de mandaatevaluatie uit.

De mandaatevaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. Er wordt rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

Bij de mandaatevaluatie van de titularis van een managementfunctie van N-niveau in een EVA wordt de raad van bestuur gehoord. Bij de mandaatevaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§3. Bij een evaluatie welke eindigt met een uitspraak "onvoldoende", heeft de titularis het recht om voorafgaand te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

In afwijking van het eerste lid wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau van het Gemeenschapsonderwijs gehoord door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

§4. Wanneer een evaluatie niet resulteert in de vermelding "onvoldoende" wordt zij geacht positief te zijn.

Art. V 14 De mandaatfunctie eindigt in volgende gevallen:
1° bij een evaluatie met uitspraak "onvoldoende";
2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel V 15;
3° in onderling overleg met de opdrachtgever;
4° op vraag van betrokkene zelf;
5° bij de afschaffing van de entiteit.

[2] Of in voorkomend geval: de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

Art. V 15 §1. Wanneer de mandaatevaluatie bedoeld in artikel V 13, § 2 niet resulteert in een einduitspraak "onvoldoende", wordt de titularis van het mandaat in zijn mandaat hernieuwd, zonder opnieuw een beroep te doen op de mededinging, voor een bijkomende en eenmalige termijn van zes jaar.

§ 2; De opdrachtgever verlengt in overleg met de titularis van het mandaat, aangesteld overeenkomstig artikel V 9, §1, de tijdelijke bijkomende opdracht voor de hernieuwde looptijd van het mandaat.

Met de titularis van het mandaat aangesteld overeenkomstig artikel V 9, §2, sluit de opdrachtgever een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor de hernieuwde looptijd van het mandaat.

Art. V 15bis (...)

Art. V 16 Na de beëindiging van de mandaatfunctie overeenkomstig artikel V 14 en als de titularis van de managementfunctie op N-niveau of van de functie van algemeen directeur niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat, biedt de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, een passende functie van de interne arbeidsmarkt aan in de respectieve graden van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.
De indienstnemende overheid wijst de managementfunctie op N-niveau aan die ten aanzien van het personeelslid de bevoegdheden van de lijnmanager uitoefent zoals bepaald in dit besluit.

(...)

Art. V 51bis. In afwijking van artikel V 15, wordt het tweede mandaat van de titularis van een managementfunctie van N-niveau dat al werd aangevat uiterlijk voor 31 december 2025, na afloop uitzonderlijk voor een eenmalige bijkomende termijn van zes jaar hernieuwd zonder dat opnieuw een beroep op de mededinging wordt gedaan, als de titularis van het mandaat minstens voldoet aan onderstaande voorwaarden;

- *De mandaatevaluatie vermeld in artikel V 13, § 2, resulteert na afloop van het tweede mandaat niet in een einduitspraak "onvoldoende"*
- *De titularis van het mandaat kreeg tijdens ten minste drie van de vijf laatste jaarlijkse evaluaties, waaronder de laatste twee evaluaties, een evaluatie met een hoge waardering;*
- *De Vlaamse Regering stemt op voorstel van de opdrachtgever in met de toekomstvisie voor de mandaatfunctie die de mandaathouder heeft voorgelegd.*

2. <u>Wiens mandaat wordt geëvalueerd?</u>

Alle topambtenaren van wie het mandaat van 6 jaar is verstreken en die in aanmerking komen om een volgend mandaat op te nemen[3].

Topambtenaren die zich bevinden in één van onderstaande gevallen worden niet onderworpen aan een mandaatevaluatie, aangezien deze procedure de beslissing over de hernieuwing van het mandaat als doel stelt:

- Topambtenaren die beslissen om na het einde van hun mandaat, geen volgend mandaat op te nemen;

[3] Topambtenaren kunnen hun mandaat maar éénmalig hernieuwen.
Er geldt echter een overgangsmaatregel voor de topambtenaren die hun tweede mandaat aanvatten voor 31 december 2025. Hun mandaat kan uitzonderlijk voor een eenmalige bijkomende (derde) termijn van zes jaar hernieuwd worden. Ook hun mandaat wordt geëvalueerd met het oog op het opnemen van een volgend mandaat.

- Topambtenaren die definitief uit dienst zijn getreden voor de normale aanvangsperiode van de mandaatevaluatie;
- Topambtenaren wiens aanstelling voor het einde van de lopende mandaatperiode werd beëindigd nadat ze de wettelijke pensioenleeftijd bereikten;
- Topambtenaren wiens oprustelling definitief is toegestaan door de Vlaamse Regering voor de normale aanvangsperiode van de mandaatevaluatie;
- Topambtenaren die hun mandaat neerlegden voor het einde van de mandaatperiode;
- Topambtenaren die omwille van overlijden of een andere reden, hun mandaat niet kunnen voltooien.

Wat de waarnemende titularissen betreft, staat in artikel V 11, §2, tweede lid en §3, tweede lid VPS expliciet dat de indienstneming van de vervanger gebeurt hetzij bij vervangingsovereenkomst, hetzij door een aanpassing van de bestaande arbeidsovereenkomst voor de nog lopende duur van het mandaat van de afwezige titularis. De vervanger (waarnemende titularis) kan dus niet verlengd worden in het mandaat en wordt aldus ook niet onderworpen aan een mandaatevaluatie.

3. Door wie gebeurt de mandaatevaluatie?

De mandaatevaluatie wordt uitgevoerd door de voltallige Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever. De opdrachtgever is voor de meeste topambtenaren de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), maar hierop zijn enkele uitzonderingen (zie artikel I 2, 13° VPS):

- de raad van het gemeenschapsonderwijs is de opdrachtgever voor het Gemeenschapsonderwijs;
- de auditcomités zijn de opdrachtgever voor Audit Vlaanderen.

4. Externe instantie

De opdrachtgever laat zich, met toepassing van artikel V 13 §1bis VPS, voor de evaluatie van de topambtenaren bijstaan door het Agentschap Overheidspersoneel.

Het Agentschap Overheidspersoneel laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd van Bestuurszaken, legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

5. Wat wordt geëvalueerd?

Er wordt rekening gehouden met de wijze waarop de topambtenaar invulling geeft aan de rol en de missie van de organisatie. Ook de waardegebonden competenties van de Vlaamse overheid vormen een toetssteen voor de mandaatevaluatie.

Er wordt bij de mandaatevaluatie ook rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

6. Procedurestappen

6.1. Informatieverzameling

De externe instantie verzamelt de verschillende documenten voor de evaluatie, d.w.z. minstens:
- de dossiers van de jaarlijkse evaluaties van de afgelopen mandaatperiode;
- de top-down bevraging van de opdrachtgever;
  de opdrachtgever onderbouwt de antwoorden met concrete elementen uit de historische analyse van onder meer de jaarlijkse evaluaties en op basis van de eigen ervaringen in de hoedanigheid van opdrachtgever van de topambtenaar.
- voor topambtenaren bij een publiekrechtelijke EVA: de bevraging van de raad van bestuur.

- voor de evaluatie van de algemeen directeur: de bevraging van de titularis van de managementfunctie van N-niveau;

6.2. Opvolgingsgesprekken

De externe instantie organiseert op basis van de vermelde informatieverzameling twee opvolgingsgesprekken:

- Gesprek met de functiehouder;
- Gesprek met de opdrachtgever.

6.3. Evaluatiegesprek

De mandaatevaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. (art. V 13, §2, tweede lid VPS). Een mandaatevaluatie kan enkel worden afgerond indien er een gesprek heeft plaats gevonden tussen de opdrachtgever (minister of raad van bestuur) en de mandaathouder.

6.4. Evaluatieverslag

De opdrachtgever wordt door de externe instantie ondersteund bij de opmaak van het evaluatieverslag. Het evaluatieverslag bevat ook een historische analyse van de jaarlijkse evaluaties.

De externe instantie bezorgt het ontwerp van evaluatieverslag aan de topambtenaar die binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst ervan de mogelijkheid krijgt om opmerkingen te maken. De opmerkingen worden meegenomen in het voorstel van de opdrachtgever aan de Vlaamse Regering.

De externe instantie bezorgt het finale evaluatieverslag aan de topambtenaar nadat de Vlaamse Regering een beslissing heeft genomen over de mandaatevaluatie van de topambtenaar[4].

7. Gevolg van de mandaatevaluatie

Er zijn twee uitspraken mogelijk op basis van de mandaatevaluatie:
- Voldoende
- Onvoldoende

Onvoldoende	De prestaties en de wijze van invulling van het mandaat voldoen niet aan de verwachtingen
Voldoende	De prestaties en de wijze van invulling van het mandaat voldoen aan de verwachtingen

Wanneer een evaluatie niet resulteert in de vermelding “onvoldoende” wordt zij geacht voldoende (positief) te zijn (art. V 13 §4 VPS). Bij een evaluatie welke eindigt met een uitspraak “onvoldoende”, heeft de titularis het recht om voorafgaand aan de beslissing te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze (art. V 13 §3 VPS). In afwijking hiervan wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau van het Gemeenschapsonderwijs gehoord door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

Indien de opdrachtgever het voornemen heeft om een evaluatie ‘onvoldoende’ voor te stellen, dan gaat hij als volgt tewerk:

[4] Of in voorkomend geval: de raad van bestuur of de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

- De opdrachtgever verstuurt een brief aan de minister-president waarin hij zijn voornemen om een evaluatie 'onvoldoende' te geven, kenbaar maakt. Hij bezorgt een kopie van de brief aan de topambtenaar per beveiligde zending;
- De minister-president roept een delegatie van de Vlaamse Regering samen en nodigt de topambtenaar uit per beveiligde zending om hem te horen[5].
- Een proces-verbaal van het verhoor wordt opgemaakt en overgemaakt aan de topambtenaar en de Vlaamse Regering;
- De Vlaamse Regering neemt een gemotiveerde beslissing over de evaluatie '(on)voldoende';
- De opdrachtgever bezorgt de evaluatiebeslissing per beveiligde zending aan de topambtenaar.

Bij een evaluatie "voldoende" wordt het mandaat van de topambtenaar hernieuwd met een tweede termijn van 6 jaar, zonder dat er opnieuw een beroep wordt gedaan op de mededinging.

De mogelijkheid om een derde mandaatperiode toe te staan, wordt opgeheven.

Topambtenaren die hun tweede mandaat aanvatten voor 31 december 2025, krijgen uitzonderlijk nog wel een tweede mandaathernieuwing voor een bijkomende termijn van zes jaar. Artikel V 51bis van het VPS bepaalt de voorwaarden van de tweede mandaathernieuwing. Zo moet de topambtenaar onder meer ten minste drie van de vijf jaarlijkse evaluaties, waaronder de laatste twee evaluaties een evaluatie met een hoge waardering krijgen.

Onder 'hoge waardering' van de jaarlijkse evaluatie wordt begrepen:
- Voor de jaarlijkse evaluaties vanaf 2027 (over het evaluatiejaar 2026): de scores A en B;
- Voor de jaarlijkse evaluaties vóór 2027 (tot en met het evaluatiejaar 2025): de scores C, C+ en C++.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Overeenkomstig artikel 43, §1 van het Besluit Vlaamse Codex Overheidsfinanciën van 17 mei 2019 is het voorafgaand advies van de inspecteur van Financiën verplicht voor elk voorstel dat ter beslissing aan de Vlaamse Regering wordt voorgelegd.

Het Agentschap Overheidspersoneel laat zich voor de uitvoering van de jaarevaluaties bijstaan door een externe instantie. De aanduiding van de externe instantie verloopt via een raamovereenkomst.

De kredieten om deze kost te dekken zijn aanwezig op basisallocatie 1SK40011 die beheerd wordt door het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel zal de kosten voor deze externe evaluatie niet doorfactureren.

De Inspectie van Financiën gaf gunstig advies op 3 september 2025.

De punctuele opmerkingen werden verwerkt. Ook de andere inhoudelijke opmerkingen werden verwerkt:

- De Inspectie van Financiën vindt dat het ondernemingsplan een goed instrument is als toetssteen van de evaluatie van de topambtenaar. Ze wijst op het feit dat er entiteiten zijn zonder ondernemingsplan. Het gaat enkel om het GO! en de strategische adviesraden (VLOR, SARO en Minaraad). Alle andere entiteiten hebben echter een ondernemingsplan. Artikel III.61 van

[5] Of in voorkomend geval: de voorzitter van de raad van bestuur of de Raad van het Gemeenschapsonderwijs

het Bestuursdecreet bepaalt immers de verplichting om jaarlijks een ondernemingsplan vast te stellen voor de departementen, de IVA's en de publiekrechtelijke EVA's. Het ondernemingsplan stelt meetbare doelstellingen vast, maar het is overigens niet het enige document op basis waarvan de topambtenaar wordt geëvalueerd (zie hierboven onder de rubriek over de jaarlijkse evaluatie, punt 7.2.);
- De inhoud van het planningsdocument, waarvan sprake onder de rubriek over de jaarlijkse evaluatie in punt 7.2., werd verder verduidelijkt.

De Inspectie van Financiën oordeelt op basis van de informatie uit de nota dat er geen akkoord van de minister van Begroting dient ingewonnen te worden.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Deze nota heeft geen weerslag op het personeelsbestand of het personeelsbudget zodat het akkoord van de Vlaamse minister van bestuurszaken niet vereist is.

C. WEERSLAG OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

a) *Personeel*: voorliggend ontwerpbesluit noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale en provinciale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.

b) *Werkingsuitgaven*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale en provinciale besturen.

c) *Investeringen en schuld*: de uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale en provinciale besturen.

d) *Ontvangsten*: in uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale en provinciale besturen ter beschikking gesteld.

e) *Conclusie*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VERDER TRAJECT

De aangepaste methodiek voor de jaarevaluaties van het topkader wordt toegepast vanaf de jaarevaluaties over het evaluatiejaar 2026.

De opdrachtgever gaat na of er wijzigingen nodig zijn aan het planningsdocument van 2026 op basis van deze nota. Voor zover nodig wordt het planningsdocument in onderling overleg vervolgens aangepast.

De aangepaste methodiek voor de mandaatevaluaties van het topkader wordt toegepast op de mandaatevaluaties opgestart vanaf 1 januari 2026.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1. haar goedkeuring te hechten aan de hierboven beschreven basisprincipes en methodiek
   a) voor de jaarevaluaties bij het topkader vanaf de jaarevaluaties over het evaluatiejaar 2026;
   b) voor de mandaatevaluaties bij het topkader.
2. om aan de hoofdverantwoordelijke ministers te vragen om de topambtenaren schriftelijk te informeren over deze aangepaste methodiek.

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij,

Hilde CREVITS

Bijlage:

- advies IF